

PARECER N.º 540/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2465-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 15.07.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Em 15.06.2022 a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“(…)

Assunto: Procedimento disciplinar de despedimento: notificação da nota de culpa

- 1. Estamos a organizar-lhe um processo disciplinar tendente ao seu despedimento.*
- 2. Nesse processo elaboramos a nota de culpa que lhe enviamos em anexo.*
- 3. Tem o prazo de 10 dias uteis para responder por escrito a esta acusação, querendo.*
- 4. É nossa intenção despedi-la.*

(…)”

NOTA DE CULPA

- 1. A empregadora dedica-se ao ..., explorando o estabelecimento ... conhecido como «...».*
- 2. A arguida é ..., da empregadora, tendo sido admitida em 1.9.2016.*
- 3. A arguida apresentou uma 1ª baixa, de 27.1.2022 a 25.2.2022, por motivo de gravidez de risco clínico, podendo apenas ausentar-se do seu domicílio para tratamento e, no período das 11 às 15h e das 18 às 21h, por motivos clínicos.*
- 4. No reinício das aulas após a interrupção letiva da semana do Carnaval, no dia 7.3.2022, a arguida não compareceu ao serviço nem comunicou o motivo da sua ausência.*

5. No dia 9.3.2022, não havendo qualquer informação sobre qual era a situação da arguida e se tinha havido prorrogação da baixa médica, face a necessidade de planeamento do corpo docente, de reorganizar os grupos de crianças e de informar os encarregados de educação, os serviços administrativos entraram em contacto com a arguida.
6. Questionada pelos serviços administrativos, a arguida apresentou uma 2.ª baixa, datada de 10.3.2022, com efeitos retroativos desde 28.2.2022, até 26.10.2022, por motivo de gravidez de risco clínico, estando autorizada a sair do seu domicílio das 11 as 15h e das 18 às 21h.
7. Esta 2.ª baixa só foi comunicada e entregue à empregadora por email da arguida de 10.3.2022, pelas 20h58.
8. A arguida informou que o nascimento do seu filho estava previsto para entre 15 e 18 de agosto de 2022, não havendo fundamento para a duração da baixa até outubro.
9. A ausência imprevista da arguida provocou a necessidade de reduzir o jardim de infância de 8 para 7 grupos, com a integração das crianças do grupo da arguida ... (... , crianças dos 3 aos 6 anos) - em seis grupos.
10. A instabilidade e a necessidade de alteração do grupo súbita e sem planeamento provocou uma reação negativa dos pais (encarregados de educação) e perturbação das crianças.
11. Em consequência da ausência, a arguida não integrou o plantão rotativo de ..., para ..., que decorreu de 11 a 22 de abril.
12. No entanto, nesse período, a arguida fez uma viagem ..., que decorreu de 9 a 18 de abril.
13. A arguida não comunicou à empregadora que ia realizar essa viagem ...
14. A arguida publicou fotografias da sua viagem de férias no Instagram, onde tem 495 seguidores.
15. A arguida é seguida no Instagram por colegas, trabalhadores da empregadora, e por pais (encarregados de educação) dos alunos e das crianças que frequentam ... e que tomaram conhecimento da viagem realizada pela arguida, sabendo igualmente que a arguida estava a faltar ao abrigo de baixa medica.
16. Foram identificados como tendo visto essa publicação a Dra. ..., subdiretora ..., o Dr. ..., diretor ..., a Dra. ..., diretora do ..., a Dra. ..., diretora dos serviços administrativos bem como outros professores e pais de alunos.
17. Para além dessas pessoas houve pelo menos mais 140 pessoas que fizeram like no post.
18. Estes factos indiciam que a declaração justificativa das faltas é falsa, pois a situação de risco clínico invocada não é compatível ou congruente com a submissão a uma viagem ...
19. Além disso, a postura da arguida constitui um péssimo exemplo desmoralizador para todo o ..., não só perante os colegas de trabalho e diretores, como também perante os encarregados de educação, dando origem a avaliações negativas e a mal-estar.
20. Por último, revela uma total desconsideração pelo grupo de crianças que lhe estava afeto e pela organização do ..., não tendo comunicado a prorrogação da sua ausência, alheando-se da obrigação de informar, obrigando os serviços administrativos a indagar qual era a situação e deixando o ... na incerteza e na indecisão para colmatar a sua falta e planejar as atividades, de modo a evitar instabilidade e perturbação nas crianças e dos pais (encarregados de educação).
21. Toda esta situação colocou a empregadora numa situação frágil precária e dá um mau nome e reputação ao

22. *Confrontada com a situação, em 22.4.2022, a arguida confessou que fez a viagem e que foi aconselhada por médico a limitar a sua atividade profissional e pessoal (evicção de esforços, pegar em pesos) em tudo o que aumentasse o risco de contratilidade uterina pelo antecedente de cesariana recente.*

23. *A arguida não informou a empregadora, anteriormente, dessa limitação, nem de qual a sua capacidade para o trabalho restante, nem nunca a ofereceu a empregadora ou compareceu para trabalhar, nessa medida.*

24. *Além disso, essa limitação que lhe terá sido aconselhada não justifica a postura adotada e supra descrita, mais contribuindo afinal para sustentar a conclusão anterior, de que a incapacidade total temporária apresentada é falsa e não existe impossibilidade total de trabalhar, subsistindo capacidade pelo menos para parte das suas funções.*

25. *No dia 26.4.2022 a arguida entregou a empregadora uma declaração da sua médica assistente, de que lhe foi permitido realizar a viagem, o que não acrescenta nada de útil à sua defesa nem rebate a postura errada da arguida.*

26. *O comportamento da arguida é de deslealdade e desonestidade, de indisciplina e de desinteresse e alheamento das suas obrigações laborais.*

27. *O comportamento da arguida constitui um mau exemplo, tendo sido do conhecimento geral, na empregadora, nomeadamente dos colegas de trabalho e dos encarregados de educação do ... e de todos aqueles cujas crianças pertenciam ao grupo da arguida.*

28. *A atitude da arguida revela falta de idoneidade e faz quebrar a confiança num comportamento honesto e leal e numa postura profissional, não havendo condições para continuar ao serviço.*

29. *Violou, assim, de forma grave, o dever de honestidade e de lealdade, o dever de assiduidade, o dever de obediência e de cumprimento do horário de trabalho, previstos no artigo 128º do Código do Trabalho, tornando impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, pelo que incorreu em justa causa de despedimento, nos termos do nº 1 e das alíneas a), d), f) e g) do nº 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

(...)"

1.3. Em 30.06.2022 a trabalhadora respondeu à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Exmos. Senhores,

Em nome e representação da M/ Constituinte ..., venho por este meio enviar a sua resposta a nota de culpa no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado por essa instituição.

Mais informo que a mesma seguira igualmente por correio.

..., tendo recebido em 15 de junho de 2022 a nota de culpa que lhe foi remetida pelo ..., vem apresentar a sua

RESPOSTA À NOTA DE CULPA

nos termos e pelos fundamentos seguintes:

Questões prévias:

Da caducidade do procedimento disciplinar e da nulidade do processo

1. *O presente procedimento disciplinar, com vista ao despedimento da trabalhadora, tem por base:*

- (i) O facto de a trabalhadora alegadamente não ter comunicado qualquer motivo para a sua ausência nem, atempadamente, a prorrogação da sua baixa, como que supostamente causou muitos prejuízos a arguente; e
- (ii) O facto de a trabalhadora ter realizado uma viagem ... durante o seu período de incapacidade para o trabalho (o que supostamente seria incompatível com tal incapacidade, do que a arguente retira - ainda que de forma vaga e velada, não o dizendo expressamente - a ilação de que a trabalhadora mentiu relativamente a justifica(ção de faltas), facto de que a arguente tomou alegadamente conhecimento através de uma publicação da trabalhadora feita na rede social "Instagram" em 15 de abril de 2022.
2. Ora, como tratará de demonstrar-se, é falso o facto indicado em (1), e falsas as conclusões que a arguente retira do facto referido em (ii).
3. Em todo o caso, previamente a tal demonstração, importa ressaltar que, como é sabido, o n.º 2 do art.º 329.º do Código do Trabalho prevê que "O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração".
4. Ora, relativamente ao suposto facto indicado em (i) - o de a trabalhadora alegadamente não ter comunicado qualquer motivo para a sua ausência nem, atempadamente, a prorrogação da sua baixa -, constata-se que, como indicado na própria nota de culpa, a arguente teria tornado conhecimento do mesmo em 07/03/2022.
5. Pois foi essa a data em que, conforme refere a arguente, "a arguida não compareceu aa serviço nem comunicou o motivo da sua ausência" (cfr. ponto 4 da nota de culpa).
6. Como é evidente, a data de 15 de junho de 2022 (data em que foi entregue a trabalhadora a nota de culpa), já tinham decorrido muito mais que os 60 dias previstos no n.º 2 do art.º 369.º para a entidade empregadora exercer o poder disciplinar.
7. Pelo que é manifesto que em qualquer circunstância não poderia a trabalhadora ser sancionada por tais factos.
8. Para além da circunstância, que já se referiu e infra se desenvolvera, de os mesmos serem rotundamente falsos, claro.
9. Acresce, relativamente ao facto indicado em (ii) - de a trabalhadora ter realizado uma viagem ... durante o seu período de incapacidade para o trabalho -, a nota de culpa não faz qualquer descrição circunstanciada do momento, lugar ou forma como a Administração da arguente tomou conhecimento da publicação que o revelou.
10. Nem sequer é dito se as pessoas "identificadas como tendo vista essa publicação" (cfr. ponto 16 da nota de culpa) tinham acesso à mesma, por serem seguidoras da trabalhadora no Instagram, ou se a mesma lhes foi mostrada por um terceiro - e quem e quando.
11. E que não se diga que esta circunstância não é relevante, já que a mesma determina desde logo a nulidade da nota de culpa e a caducidade e nulidade do presente processo disciplinar.
12. Com efeito, nada foi invocado no sentido de que a Administração da arguente tenha tornado conhecimento daquela publicação em data posterior aquela em que a mesma foi feita - que foi, relembra-se, 15 de abril de 2022.
13. Assim, considerando que a publicação que subjaz ao e putativamente legitima o presente processo disciplinar data de 15 de abril de 2022 e que a Administração da arguente nada alegou relativamente ao momento, lugar e modo como soube da existência da referida publicação, sendo a única data referida no processo a de 15 de abril de 2022, o presente processo tinha de ter sido instaurado nos 60 dias subsequentes a essa data.
14. O que significa que tinha de ter sido instaurado impreterivelmente, e o mais tardar, até ao dia 14 de junho de 2022.

15. Ora, a trabalhadora apenas recebeu a nota de culpa em 15 de junho de 2022.
16. Alias, também apenas nessa data a arguente procedeu as diligências de inquérito prévias, conforme consta do processo disciplinar.
17. Data na qual, manifestamente, já tinha caducado o prazo para a arguente exercer o poder disciplinar relativamente ao acontecimento em causa.
18. Para além disso, é ainda manifesto que a facto de a arguente não identificar as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tomou conhecimento da referida publicação coarta o direito de defesa da trabalhadora, não lhe permitindo exercê-lo de forma cabal.
19. Esta circunstância gera, sem mais, a nulidade insanável do processo.
20. Com efeito, ao não concretizar os factos em que alicerça o mesmo, a arguente impossibilita que a trabalhadora se defenda, o que gera inequivocamente a nulidade do processo.
21. Alias, o mesmo acontece relativamente a outros factos putativamente cometidos pela trabalhadora, invocados no presente processo.
22. Desde logo, é imputada à trabalhadora a violação do seu dever de obediência, sem que em momento algum se identifique a que ordem putativamente desobedeceu e por quem foi dada, e em que qualidade.
23. O que igualmente impede que a trabalhadora se defenda da acusação que lhe é feita.
24. Mais é a trabalhadora acusada de ter apresentado uma justificação falsa para a sua ausência ao trabalho, alegando a arguente, mais uma vez de forma genérica e conclusiva, que a arguida tinha "capacidade pelo menos parte das suas funções" - sem que, todavia, em momento algum indique quais funções, e de que forma poderia a trabalhadora exercê-las.
25. O que também impossibilita, de forma grave e relevante, o exercício do seu direito de defesa.
26. Constata-se assim que o processo disciplinar assenta numa serie de generalidades e abstrações imprecisas, que limitam gravemente o direito da trabalhadora a defender-se.
27. Sem a concretização dos factos imputados à trabalhadora, óbvio é, pois, que o processo enferma de nulidade insuprível.
- 28. Pelo que é manifesto que a invocada caducidade do procedimento e a nulidade do processo devem, sem mais e de imediato, determinar o arquivamento do presente processo disciplinar.**

Sem prescindir:

29. Para se perceber melhor o contorno dos factos subjacentes ao presente processo disciplinar, importa contextualizar aqui os mesmos:
30. O marido da trabalhadora, ..., tem um ...
31. Os cônjuges dos dois irmãos gémeos - a trabalhadora e a sua cunhada, ..., de nacionalidade ... - tiveram ambas, filhos pela mesma altura, concretamente em Fevereiro (a filha da trabalhadora) e em março de 2021 (a filho dos cunhados).
32. Desde que o filho dos cunhados da trabalhadora nasceu, aqueles – que casaram em Portugal - sempre disseram que o seu batizado seria feito e festejado ...

33. O que efetivamente veio a acontecer, em abril de 2022, depois de mais de um ano de planeamento nesse sentido.
34. Assim, este batizado, uma festa de família, estava planeado desde que a criança era ainda um nascituro, e toda a família se organizou no sentido de estar presente no mesmo.
35. Concretamente, marcou-se a festa para abril de 2022 por ser o mês em que a trabalhadora, em particular, estaria de férias, uma vez que se estaria no período letivo correspondente às férias da Páscoa, e poderia assim estar presente.
36. Por isso mesmo, **a trabalhadora comprou o bilhete de avião para uma viagem a ...**(e não para a ..., como erroneamente é alegado na nota de culpa) **em dezembro de 2021** (cfr. cópia dos bilhetes de avião que se junta como Doc. n.º 1), assim como toda a família do lado do seu marido.
37. Entretanto, já depois disso, a trabalhadora engravidou novamente.
38. Ainda numa fase inicial da gravidez, concretamente na noite de 26 de janeiro de 2022 (sendo que apenas pouco tempo antes descobrira que estava grávida), a trabalhadora teve um episódio de hemorragia que determinou que de imediato se deslocasse à urgência de obstetrícia do Hospital ...
39. Onde foi atendida por uma médica obstetra que não conhecia e que lhe diagnosticou um descolamento de placenta e determinou desde logo que pelo menos durante todo o mês seguinte tinha de ficar de repouso absoluto.
40. Nesse sentido, emitiu um certificado de incapacidade temporária para o trabalho (doravante CIT, também comumente designado como "baixa") da trabalhadora, para o período compreendido entre esse mesmo dia 26 de janeiro e o dia 25 de fevereiro de 2022, que consta do processo disciplinar.
41. Nessa mesma madrugada do dia 26 de janeiro, quando chegou a casa, por volta das três da manhã, a trabalhadora teve o cuidado de enviar uma SMS a sua superiora hierárquica, a diretora do ... da arguente, ..., dando-lhe nota, de forma resumida, de que tinha tido um episódio de urgência relativo a gravidez, por motivo de descolamento da placenta, e a médica tinha determinado que ficasse em repouso durante um mês, pelo que não poderia ir trabalhar no dia nem durante todo o mês seguinte.
42. Acrescentou que no dia seguinte lhe ligaria a horas mais "decentes", para explicar melhor a situação, e assim aconteceu efetivamente.
43. Mas não quis deixar de avisar logo que lhe foi possível, precisamente pela lealdade que tem para com a sua entidade empregadora e para que esta pudesse desde logo organizar-se no sentido de suprir a sua ausência imprevista e involuntária.
44. Assim se constata que a trabalhadora teve o cuidado de avisar de imediato a arguente, na pessoa da superior hierárquica, da sua situação, pese embora estivesse num estado de enorme fragilidade, tendo em conta a angústia obviamente inerente a toda a situação, a preocupação pelo seu bebe e o avançado da hora.
45. Dois dias depois desse episódio de urgência, a trabalhadora foi a uma consulta com a sua obstetra, a Dra. ... - que a conhece e inclusive foi quem acompanhou toda a sua gravidez e parto anterior -, que corroborou a opinião da médica que a tinha atendido na urgência, e determinou que a trabalhadora se mantivesse de repouso absoluto,
46. tendo ainda acrescentado que, dada a gravidade da situação, queria avaliar novamente a trabalhadora passados 15 dias.
47. Cumprindo o que lhe tinha sido determinado por duas médicas especialistas em obstetrícia, a trabalhadora manteve-se efetivamente de repouso absoluto durante todo o mês seguinte, permanentemente deitada ora na

cama, ora no sofá, sem fazer qualquer tipo de esforço físico (incluindo pegar na sua filha bebé) e apenas saindo de casa pelo tempo estritamente necessário para ir às consultas de obstetrícia que lhe eram determinadas pela médica.

48. Nessa altura, a trabalhadora acreditou que naturalmente não lhe seria possível manter a viagem ... planeada para abril, e cujo bilhete de avião já adquiriria meses antes.

49. Entretanto, a situação clínica da gravidez da trabalhadora foi melhorando, mas foi-lhe determinado pela médica que continuaria sem poder trabalhar, nem realizar outros esforços na sua vida pessoal.

50. Em particular, estava - e está, até à data de hoje - expressamente proibido a trabalhadora pegar em crianças, incluindo a sua filha bebé.

51. O que, naturalmente, faz parte das funções que deve desempenhar ao serviço da arguente enquanto

52. No dia 11 de fevereiro - ou seja, ainda na vigência do primeiro CIT que foi emitido à trabalhadora -, a trabalhadora voltou a ser vista pela sua obstetra assistente, que lhe transmitiu que a placenta continuava descolada, motivo pelo qual teria de se manter de baixa, que duraria até ao fim da gravidez, caso tudo corresse bem com o bebé - ou seja, se este sobrevivesse.

53. Apesar dessa previsão, nessa data ainda não era possível a médica obstetra emitir novo CIT, uma vez que o CIT emitido anteriormente ainda se encontrava em vigor (até 25 de fevereiro).

54. Ainda assim, tendo em consideração as necessidades de organização interna da arguente, nesse mesmo dia a trabalhadora enviou a sua superiora hierárquica, ..., Diretora ... da arguente, mensagens, através da aplicação "WhatsApp", transmitindo-lhe isto mesmo cfr. printscreen das mensagens trocadas entre ambas, que aqui se juntam como Doc. n.º 2, e que por uma questão de facilidade processual se deixam aqui traduzidas:

11/02, 17:54:

Querida ...,

As fichas de avaliação estão prontas, fechei-as nos envelopes para que tudo esteja pronto para a distribuição.

Na segunda-feira de manhã, o meu marido pode deixar as fichas de avaliação no segurança e depois eu peço à ... que as vá buscar. Só queria perguntar se pode ser a ... a distribuir as fichas de avaliação aos pais, ou se é melhor ser uma educadora a fazê-lo.

Gostaria também de partilhar que hoje estive na minha médica e que o bebé está bem e muito ativo, mas a placenta ainda está bastante descolada. A médica já me informou que vou continuar de baixa e que, se tudo correr bem, esta provavelmente durará até ao fim da gravidez.

Com os melhores cumprimentos, ...

14/02,06:19

Querida ...,

Tudo ótimo, a ... pode ir buscar as fichas de avaliação e distribuí-las. Muito boas notícias sobre a bebe, tenho a certeza que vai correr bem! Pensa positivo e faz o que o medico diz.

Podes dizer-me, aproximadamente, quando será a data do parto + a licença de maternidade, para que eu possa procurar uma substituição temporária para ti?

Descansa,

Tudo de bom para ti e para o bebe.

...

14/02, 08:15:

Bom dia ...,

A data prevista é 15 de agosto, se a bebe não nascer mais cedo como a ... Após o parto, terei uma licença de 5 meses. Assim que tiver a nova baixa médica, informar-ta-ei.

Com os melhores cumprimentos,

...

14/02, 09:08:

Querida ...,

Muito obrigada pela rápida resposta.

Com os melhores cumprimentos

55. Em consequência desta comunicação da trabalhadora a sua superiora hierárquica, em 11 de fevereiro, no sentido de que o mais provável era que se mantivesse ininterruptamente de baixa até ao nascimento do seu filho, a arguente tomou as necessárias providências no sentido de redistribuir os alunos a cargo da trabalhadora.

56. Concretamente, por e-mail de 18/02/2022, sexta-feira, às 08:37 (que se junta como Doc. n.º 3), a senhora ... enviou um email a toda a equipa de educadoras do ..., com o conhecimento de ... e do Administrador da arguente ..., dizendo o seguinte:

"Queridas colegas,

Por favor informem a ... quais os pais que deverão ser acrescentados, a partir de agora, a lista de distribuição de correio eletrónico do vosso grupo.

Com os melhores cumprimentos,

... .."

57. E efetivamente, na segunda-feira seguinte, dia 21 de fevereiro, os alunos que estavam a cargo da trabalhadora foram redistribuídos pelas turmas das restantes educadoras - conforme resulta da mensagem de WhatsApp enviada pela colega ... a trabalhadora, que se junta como Doc. n.º 4.

58. Entretanto, apesar de já ter comunicado a arguente que se manteria ausente expectavelmente até ao final da gravidez, a trabalhadora deixou desde logo o pedido à sua médica obstetra de que, tendo em conta a sua recomendação da manutenção da baixa médica, lhe emitisse novo CIT quando o que estava em curso terminasse o respetivo período de vigência, para o poder enviar à arguente, conforme comunicara a sua superiora hierárquica.

59. No dia 9 de março de 2022, recebeu uma solicitação por parte da secretária da Administração da arguente, Sra. D. ..., de que procedesse ao envio da nova baixa, uma vez que a anterior terminara em 25 de fevereiro.

60. Não obstante tivesse já comunicado que a sua baixa se manteria para além desse período, e expectavelmente até ao final da gravidez, nessa data a trabalhadora solicitou à sua médica obstetra que emitisse uma baixa para o período subsequente a 25 de fevereiro, em conformidade com as instruções de repouso que lhe dera, o que aquela fez no dia 10 de março de 2022, às 18h50, tendo emitido a baixa com duração desde 28 de fevereiro de 2022 (primeiro dia útil após o termo do CIT anterior) até 26 de outubro de 2022.

61. Nesse mesmo dia, a trabalhadora enviou a baixa para os serviços administrativos da arguente.

62. Naturalmente, não sabe nem pode saber a trabalhadora, não sendo médica, por que motivo a sua médica emitiu a baixa com duração até outubro de 2022, sendo a data prevista para o parto agosto do mesmo ano.

63. Tudo o que pode dizer a esse respeito, conforme aliás já transmitiu a arguente, nessa troca de e-mails com a Sra. D. ... no seguimento do envio da nova baixa, e que já na baixa que lhe foi atribuída no final da sua gravidez anterior sucedeu o mesmo (ou seja, o período da mesma extravasava o da data prevista para o parto), sendo certo que, em qualquer caso, a partir do momento do nascimento tal baixa seria automaticamente substituída pela licença de maternidade - conforme também informou a arguente, no mesmo e-mail.

64. E sendo também certo que poderia existir a necessidade de ficar internada no período pós-parto, possibilidade que não tem competências para avaliar, pelo que comete a mesma, obviamente, exclusivamente para a sua médica assistente, não lhe cabendo colocar em causa ou discutir os pareceres técnicos emitidos pela mesma.

65. Acresce dizer que nessa troca de e-mails, que consta do processo disciplinar, a Sra. D. ... escreveu, no e-mail que enviou a trabalhadora em 11/03, pelas 09:58: "Tínhamos anotado 15 de agosto como a data do nascimento e o início previsto da sua licença de maternidade **de acordo com as suas informações a Sra. ...**". (negrito e sublinhado nossos)

66. De onde resulta evidente que a arguente reconhece que a trabalhadora comunicou à sua superiora hierárquica os motivos da sua ausência e a duração expectável da mesma, pelo que é manifesto que tudo o que diz em contrário não passa de um chorrilho de falsidades.

67. Em 18 de março, foi emitido pela arguente um comunicado divulgado aos Pais das crianças do grupo pelo qual a trabalhadora era responsável, informando-os de que a trabalhadora estava à espera do seu segundo filho, pelo que a arguente a felicitava "muito calorosamente" (conforme cópia que se junta como Doc. n.º 5).

68. Tal comunicado foi assinado pela Diretora do ...,

69. Entretanto, a trabalhadora manteve-se de repouso e foi sendo periodicamente avaliada pela sua médica obstetra.

70. Como a situação progredisse favoravelmente, quando se estava a aproximar a data programada da viagem familiar ..., a trabalhadora e o seu marido, em consulta com a sua médica obstetra, perguntaram-lhe se haveria possibilidade de manterem a realização da viagem.

71. Explicaram-lhe que a tia da trabalhadora, ..., a acompanharia na viagem, pelo que esta teria acompanhamento médico permanente assegurado.

72. Explicaram ainda que iriam visitar família da cunhada da trabalhadora, família essa que reside permanentemente ..., pelo que caso houvesse necessidade disso, saberiam a que hospitais e/ou médicos recorrer.

73. A médica respondeu que atendendo a tal contexto e se a situação se mantivesse estável talvez fosse possível, mas que teria de avaliar a trabalhadora na semana anterior ao voo para poder decidir se representava ou não algum risco para o bebé.

74. Efetivamente, na semana anterior ao voo, a trabalhadora compareceu a uma consulta com a sua médica obstetra, que a analisou, e após essa avaliação constatou que a placenta estava colada, pelo que considerou que a trabalhadora podia ir na viagem ..., desde que mantivesse determinados cuidados, que lhe transmitiu.

75. Em consequência do parecer da sua médica - em quem confia, obviamente sem qualquer tipo de restrições - a trabalhadora realizou efetivamente a viagem ..., concretamente a ..., no período compreendido entre 09 e 19 de abril.

76. Durante esse período, toda a família se deslocou durante três dias a ..., entre os dias 12 e 15 de abril.

77. imediatamente após o seu regresso ao ..., a trabalhadora foi convocada pela arguente para uma reunião a ter lugar nas suas instalações, no dia 22 de abril de 2022, a qual prontamente compareceu.

78. Na referida reunião, estiveram presentes, para além da trabalhadora, os senhores ... e ..., membros do Conselho de Administração da arguente, que perguntaram a trabalhadora se tinha viajado para ..., o que aquela de imediato confirmou.

79. Foi então insinuado pelos representantes da arguente que não deveria tê-lo feito, uma vez que se encontrava de baixa por gravidez de risco clínico, ao que a trabalhadora esclareceu todo o contexto que acabou de se explicar e que tinha tido autorização médica expressa para fazer a viagem, tendo em conta as circunstâncias concretas da mesma.

80. Foi-lhe logo então perguntado se estaria disponível para ser avaliada por um outro médico, de forma a obter uma segunda opinião sobre a manutenção da situação de baixa, ao que prontamente acedeu.

81. Foi-lhe ainda pedido que depois de obter essa segunda opinião contactasse a arguente telefonicamente para a transmitir (concretamente, se tinha alta, e a partir de que dia, ou se mantinha a baixa, e até que dia), ao que a própria trabalhadora sugeriu que talvez fosse melhor apresentar uma declaração escrita, com o que os representantes da arguente concordaram.

82. Assim, conforme se tinha disponibilizado, a trabalhadora foi a uma consulta com uma médica obstetra que lhe foi aconselhada por uma prima, e que não conhecia - nem a conhecia a ela, apenas a tendo visto dessa vez -, que emitiu em 02/05/2022 uma declaração médica que a trabalhadora prontamente enviou à arguente, na pessoa da referida ..., por e-mail datado de 02/05/2022, às 18:22, juntamente com uma declaração emitida pela sua médica obstetra assistente que confirmava que autorizara a trabalhadora a viajar.

83. Ainda nesse mesmo dia, a trabalhadora foi contactada telefonicamente pela Dra. ..., que lhe pediu que a declaração emitida pela sua médica assistente fosse acrescentado que a autorização fora dada em concreto para a realização de uma viagem ...

84. Em consequência, a trabalhadora solicitou à sua médica obstetra assistente que fizesse tal alteração, pedindo-lhe ainda que concretizasse que a viagem autorizada tinha como destino ..., o que aquela fez.

85. Assim, a trabalhadora voltou a enviar a arguente a nova declaração emitida pela sua médica obstetra assistente, por e-mail de 06 de maio de 2022, às 18:35, que confirmava que autorizara a trabalhadora a realizar uma viagem ..., concretamente

86. Posteriormente, a trabalhadora voltou a ser convocada para uma reunião nas instalações da arguente, em que voltaram a estar presentes os senhores ... e ...

87. Nessa reunião, foi transmitido à trabalhadora que, tendo em conta tudo o que sucedera, a relação laboral existente entre si e a arguente teria necessariamente que cessar, sendo que lhe foram propostas três soluções:

(1) ou denunciava o seu contrato de trabalho, (2) ou chegava a um acordo com a arguente para a cessação do mesmo, nos termos do qual lhe seria paga uma compensação pecuniária de natureza global, atendendo a circunstância de ter colaborado com a arguente e dito a verdade, (3) ou seria objeto de processo disciplinar com vista ao seu despedimento.

88. A trabalhadora respondeu que iria pensar, e o Dr. ... deu-lhe o seu contacto de telemóvel para que lhe ligasse quando tivesse tornado uma decisão.

89. Uns dias depois, a trabalhadora ligou ao Dr. ... dizendo que não aceitava demitir-se nem chegar a um acordo para a cessação do seu contrato de trabalho.

90. Ao que aquele lhe respondeu que não devia ter percebido bem os contornos da situação, porque se não aceitasse fazer cessar o seu contrato de trabalho, aquela iria tornar-se "muito desagradável".

91. Ainda assim, a trabalhadora manteve a sua opção.

92. Face a qual veio a receber, no dia 15 de junho, a nota de culpa a que ora se responde.

93. Ora, como se constata, a arguente pretende alicerçar nos factos elencados o incumprimento, pela trabalhadora, dos seus deveres profissionais de honestidade e fealdade, de assiduidade, de obediência e de cumprimento do horário de trabalho,

94. defendendo que os mesmos constituem justa causa de despedimento nos termos das alíneas a), d), f) e g) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho,

95. que estipulam que "constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco."

96. Ora, na nota de culpa não é indicado qualquer facto que consubstancie uma desobediência - muito menos ilegítima - da trabalhadora a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores.

97. Da mesma forma, não é identificada nenhuma conduta que consubstancie um desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo.

Bem pelo contrário, constata-se que:

98. No dia em que teve o primeiro episódio de urgência relativa à gravidez que determinou a sua incapacidade para o trabalho (26 de janeiro de 2022), a trabalhadora teve o cuidado de, às três da manhã (apesar de estar obviamente angustiada pela incerteza da situação e de preocupação pelo seu filho nascituro e extenuada em consequência de horas passadas na urgência e do avanço da hora), enviar uma mensagem à sua superiora hierárquica dando conta do sucedido, para que aquela pudesse inteirar-se do mesmo logo a primeira hora da manhã e agir em conformidade, salvaguardando os interesses da arguente.

99. No preciso dia em que a sua médica lhe disse que, se tudo corresse bem com a gravidez - ou seja, se a mesma fosse viável e o bebé sobrevivesse -, a trabalhadora se manteria de baixa até ao final da mesma (ou seja, em 11 de fevereiro de 2022), a trabalhadora teve o cuidado de o transmitir a sua superiora hierárquica, ... - mais uma vez, tendo em conta os interesses da arguente e permitindo que esta pudesse organizar-se em conformidade - o que efetivamente sucedeu.

100. Mesmo estando de baixa, a trabalhadora prontificou-se a elaborar, e efetivamente elaborou, as fichas de avaliação dos alunos pelos quais era responsável anteriormente a baixa, para que os respetivos pais pudessem recebê-las no mesmo período que os pais dos restantes alunos da arguente.

101. Mais, conforme pode ler-se na troca de mensagens junta como Doc. n.º 2, a trabalhadora pediu ao seu marido que fosse deixar as referidas fichas na portaria da arguente, de forma a agilizar e facilitar todo o processo, obviamente no melhor interesse da própria arguente.

102. Durante o seu período de incapacidade para o trabalho, realizou reuniões à distância com pais que lho solicitaram, por estarem preocupados com os filhos - e que inclusivamente lhe perguntaram se era previsível que viesse a deixar de ser ... na arguente, caso em que ponderariam seriamente tirar de lá os filhos.

103. No dia em que foi emitido o CIT subsequente (o que aconteceu as 18h50 do dia 10 de março de 2022), a trabalhadora procedeu ao seu pronto envio aos serviços administrativos da arguente.

104. Recorde-se ainda que durante a gravidez anterior a trabalhadora trabalhou durante quase a totalidade do período correspondente à mesma, apenas ficando de baixa nas últimas 3 semanas de gestação, apesar de ser um trabalho muito físico que obviamente tem impacto na mesma.

105. Quanta à acusação de a trabalhadora ter apresentado falsas declarações relativas a justificação de faltas, é evidente que não pode a mesma proceder.

106. Com efeito, ainda que o CIT subsequente apresentado pela trabalhadora fosse falso - o que não se concede e apenas para efeitos de raciocínio se concebe -, não foi a trabalhadora que o passou, nem o pediu a médica, nem subornou a médica para que o emitisse.

107. A acusação da arguente é inclusivamente suscetível de consubstanciar a prática de um crime de difamação.

108. Com efeito, a arguente está gratuitamente a pôr em causa o bom nome da médica em causa, ao insinuar que a mesma emitiu um CIT com base em informações que não correspondem à verdade.

109. Não se pode fazer insinuações desta gravidade com a leveza com que a arguente as faz.

110. E, em todo o caso, sempre seriam as mesmas insuscetíveis de determinar qualquer gravidade do comportamento da trabalhadora, uma vez que esta não é médica e, como tal, limita-se a seguir as indicações de quem o é e está profissionalmente habilitado para as emitir.

111. Quanta à acusação de que a trabalhadora deu "faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.", é evidente que também não pode a mesma proceder.

112. De facto, constata-se de tudo o que se expos que a trabalhadora não deu quaisquer faltas injustificadas:

113. Com efeito, é indubitável que a mesma cumpriu o dever de comunicação da sua ausência no momento em que a mesma se tornou previsível - não só no dia 26 de janeiro, data de início do primeiro CIT, como, posteriormente, no dia 11 de fevereiro, data em que se tornou previsível que a situação de impedimento para o trabalho se prolongaria até ao fim da gravidez, caso aquela chegasse a bom termo.

114. Relativamente ao dever de apresentação de justificação para as faltas, está apenas em causa a apresentação do segundo CIT na precisa data em que o mesmo foi emitido - 10 de março de 2022.

115. Sendo certo que essa ausência estava comunicada pela trabalhadora à sua superiora hierárquica no próprio dia em que se tornou previsível (11 de fevereiro de 2022), em escrupuloso cumprimento do previsto no n.º 1 do art.º 253.º do Código do Trabalho.

116. Em todo o caso, mesmo que se entendesse que a não apresentação do CIT em 26 de fevereiro de 2022 (data em que ainda não estava emitido) determinava a classificação das faltas subsequentes como injustificadas, e

manifesto que as mesmas não causaram qualquer prejuízo à arguente, já que a mesma estava avisada desde 11 de janeiro de que o impedimento da trabalhadora para o trabalho duraria até agosto.

117. Com efeito, desde 18 de fevereiro que a arguente decidira distribuir os alunos do grupo pelo qual a trabalhadora era responsável, e desde 21 de fevereiro que concretizara tal decisão.

118. Ou seja, é uma mentira intolerável que os alunos do grupo atribuído à trabalhadora tenham tido de ser distribuídos em consequência da sua ausência posterior ao período inicialmente constante do CIT: pelo contrário, o que se constata é que os referidos alunos foram redistribuídos pelos grupos das restantes ... ainda na vigência do primeiro CIT, antes das férias do Carnaval.

119. O que significa que não houve quaisquer consequências para a arguente pelo facto de o novo CIT da trabalhadora apenas ter sido apresentado em 10 de março pois é manifesto que a essa data já a arguente se reorganizara e tomara as medidas atinentes a colmatar a ausência da arguida, da qual tinha conhecimento desde 11 de fevereiro.

120. E mesmo que tivesse havido quaisquer consequências - o que apenas por mera hipótese de raciocínio se equaciona -, é evidente que nunca as mesmas teriam decorrido de qualquer comportamento culposos da arguida.

121. Pois se a ideia que a arguente ardilosamente pretende inculcar na sua nota de culpa é a de que a trabalhadora desapareceu sem deixar rasto, e sem querer saber - da arguente, dos alunos, dos pais e das colegas -, a verdade é bem outra, conforme se expos.

122. E conforme está bem patente no facto de (i) a cada momento ter dado nota do evoluir da situação a sua superiora hierárquica, e de (ii) ter feito as fichas de avaliação dos alunos apesar de estar de baixa e pedido ao marido que as fosse entregar nas instalações da arguente e ainda de (iii) ter realizado reuniões com os pais que lho solicitaram, através de meios de comunicação à distância, mesmo durante o seu período de incapacidade para o trabalho.

123. Assim, não há qualquer comportamento culposos (nem, portanto, grave) nem anormal da trabalhadora.

124. O que há é um comportamento perfeitamente explicado e justificado por parecer médico, que a trabalhadora não pediu e não tinha (nem tem) motivos ou competência para pôr em causa.

125. Como é perceptível por qualquer homem mediano e decorre do critério do bom pai de família: veja-se o exemplo de um cidadão comum a quem um polícia de trânsito diz que pode passar um semáforo vermelho; poderá posteriormente ser-lhe imputada alguma responsabilidade ou culpa por tê-lo feito, quando o fez suportado pela ordem de quem efetivamente tem competência e habilitação para a emitir?! Parece-nos evidente que não.

126. As insinuações feitas pela arguente em sentido contrário na nota de culpa constituem não só uma difamação inadmissível, tanto da médica em causa como da trabalhadora, como consubstanciam ainda a prática de assédio relativamente a uma trabalhadora grávida, afigura-se que pela circunstância de o estar.

127. De facto, é absolutamente lamentável que a arguente omita na nota de culpa factos que são do seu perfeito conhecimento - como o de a segunda declaração apresentada pela trabalhadora lhe ter sido exigida pela própria arguente, que colocou em causa a veracidade da opinião da médica assistente da trabalhadora -, com o que forçam a trabalhadora a revelar detalhes sobre a sua intimidade que não tem qualquer obrigação de revelar, como sejam os concernentes a sua situação clínica decorrente das particularidades concretas do seu parto anterior.

128. O facto alegado no ponto 4 da nota de culpa é assim uma fabricada falsidade, sendo absolutamente falso que a arguida não tenha comunicado o motivo da sua ausência.

129. A arguente tenta dar a aparência de que a arguida displicentemente ignorou por completo os interesses da arguente, quando na verdade, como acima se disse e demonstrou documentalmente, logo em 11 de fevereiro teve o cuidado de comunicar a superiora hierárquica que era previsível que se mantivesse de baixa até ao final da gravidez, prevista para meados de agosto.

130. Assim como o facto ínsito no ponto 5 é igualmente uma mentira descarada, pois é manifestamente falso que não houvesse "qualquer informação sobre qual era a situação da arguida"

131. E também porque a alegada "necessidade de reorganizar o corpo docente" e "de reorganizar os grupos de crianças" há muito estava assegurada, considerando que, conforme se alegou e comprovou documentalmente, tal reorganização já tinha sido determinada em 18 de fevereiro e efetivada no dia 21 desse mesmo mês, data em que ainda estava em vigor o primeiro período de impedimento para o trabalho da trabalhadora, conforme CIT atempadamente entregue a arguente.

132. Também o ponto 7 da nota de culpa tenta fazer passar a ideia de que a trabalhadora não teve qualquer preocupação ou cuidado de enviar o novo CIT de forma atempada, deliberadamente omitindo que o dia em que refere que o fez foi precisamente aquele em que o CIT foi emitido, pelo que nunca poderia ter sido enviado antes.

133. Quanta ao ponto 8, não cabe à trabalhadora e muito menos à arguente apreciar os fundamentos da emissão do CIT, sendo certo que a única pessoa que tem competência para o efeito é a médica que o emite.

134. É falso, como refere o ponto 9, que a ausência da trabalhadora tenha sido "imprevista", e que tenha determinado a necessidade de redistribuir as crianças do grupo da trabalhadora, já que tal redistribuição foi feita na vigência do primeiro CIT, enviado pela trabalhadora a arguente em 26 de janeiro.

135. É falso que a necessidade de alteração do grupo tenha sido "súbita" e "sem planeamento" relativamente ao período de ausência da trabalhadora subsequente ao primeiro CIT; quando muito, poderia dizer-se isso relativamente ao período imediatamente seguinte a 26 de janeiro, sem que naturalmente possa ser assacada a trabalhadora qualquer responsabilidade ou atribuída qualquer culpa pelo episódio de urgência ocorrido, e sendo repugnante sequer a ideia de que a arguente pretenda fazê-lo.

136. É rotundamente falso, como invocado no ponto 18 da nota de culpa, que a declaração justificativa das faltas seja falsa e que a situação de risco clínico invocada não seja compatível ou congruente com a submissão a uma viagem transatlântica de férias: não cabe à arguente emitir juízos de caráter médico, muito menos quando existe no processo um parecer médico em sentido absolutamente contrário n1rio ao que a arguente invoca.

137. É falsa e repulsiva a afirmação ínsita no ponto 20 da nota de culpa de que a trabalhadora tenha revelado total desconsideração pelo grupo de crianças que lhe estava afeto e pela organização do ..., que não tenha comunicado a prorrogação da sua ausência, que se tenha alheado da sua obrigação de informar e que tenha deixado o ... na incerteza e na indecisão, conforme se demonstrou minuciosa e exaustivamente ao longo da presente resposta.

138. É falso que a trabalhadora tenha referido o que consta do ponto 22:

tal expressão é *ipsis verbis* a que consta da declaração médica emitida pela segunda médica que foi consultar, na sequência da exigência da arguente, e que foi posterior à data em que a arguente afirma que a trabalhadora proferiu tais expressões.

139. É falso que a trabalhadora tivesse qualquer capacidade restante para o trabalho, como se refere nos pontos 23 e 24 da nota de culpa - e tanto assim e que a segunda médica que consultou manteve a sua baixa, por também

considerar que se encontrava temporariamente incapacitada para o prestar -, sendo em todo o caso que a arguente nem sequer concretiza a suposta "capacidade pelo menos para parte das suas funções" que alega existir.

140. Finalmente, é absolutamente lamentável que a arguente considere, no ponto 25 da nota de culpa, que a declaração da médica assistente da trabalhadora entregue pela mesma "não acrescenta nada de útil à sua defesa nem rebate a postura errada da arguida".

141. Não se verifica, assim, que a trabalhadora tenha incorrido em qualquer violação dos seus deveres profissionais; bem pelo contrário.

142. Nem se verifica, conseqüentemente, a existência de qualquer comportamento grave e/ou culposo da trabalhadora que tenha originado conseqüências negativas para a arguente.

143. Como o tem sido ao longo de toda a relação laboral que mantém com a arguente, a conduta da trabalhadora foi transparente, leal, zelosa e diligente.

144. Não podendo proceder as acusações da arguente em contrário.

145. É manifesto que a trabalhadora não violou qualquer dos seus deveres profissionais e, concretamente, os de honestidade, lealdade, assiduidade, obediência, e de cumprimento do horário de trabalho.

146. Deixando-se aqui expressamente invocado, no que ao dever de obediência concerne, o absurdo da acusação, já que a trabalhadora não só não incumpriu nenhuma ordem, como nem a arguente invocou qual em concreto, pelo que tal acusação, para além de absurda, sempre seria insuscetível de proceder.

147. Assim, impugna-se tudo o que em contrário foi alegado na nota de culpa elaborada pela arguente, nomeadamente nos artigos 4.º e 5.º, 8.º a 12.º, 16.º e 18.º a 29.º, nos exatos termos em que estão elaborados,

148. deixando-se igualmente impugnadas as considerações e insinuações vertidas na referida nota de culpa também em contrário ao aqui alegado pela trabalhadora, impugnando-se igualmente quaisquer factos que essas conclusões eventualmente encerrem.

149. A trabalhadora é uma trabalhadora responsável, dedicada, diligente, honesta e leal, sem quaisquer antecedentes disciplinares.

150. Trabalha para a arguente há quase 6 anos, tendo sempre demonstrado interesse por todas as atividades que ao seu serviço teve de desempenhar e plena capacidade para o seu exercício.

151. Aliás, a trabalhadora é conhecida dos responsáveis da arguente praticamente desde sempre, uma vez que frequentou o ... dos 4 aos 17 anos.

152. O facto de, conhecendo-a, os responsáveis da arguente terem escolhido contratá-la como trabalhadora de infância - cargo que vem exercendo de forma irrepreensível há quase 6 anos – é bem demonstrativo da confiança que sempre tiveram nela.

153. Confiança que, conforme se demonstrou, é indubitavelmente merecida, e não foi posta em causa pela trabalhadora.

154. A trabalhadora tem uma boa relação com os superiores hierárquicos, os colegas, as crianças que em cada momento estiveram ao seu cuidado e os respetivos pais.

155. Sempre demonstrou o máximo de empenho e responsabilidade na execução de todas as tarefas que lhe foram atribuídas e confiadas pela arguente, participando de forma proactiva em todas as ações e tarefas que lhe foram determinadas ou solicitadas por aquela.

156. É uma trabalhadora que sempre atuou tendo em vista as melhores interesses da arguente, como igualmente fez na situação em causa e ficou aqui amplamente demonstrado, nomeadamente pela preocupação em avisar de imediato a sua superiora hierárquica quer do episódio de urgência ocorrido no dia 26 de janeiro, quer do feedback que teve por parte da sua médica obstetra relativamente à continuidade da baixa na consulta em 11 de fevereiro, assim demonstrando perfeitamente a consideração e preocupação que lhe merecem tanto o grupo de crianças ao seu cuidado, como a organização do ..., como os interesses da arguente.

TERMOS EM QUE DEVERA CONCLUIR-SE:

a) **QUE JÁ CADUCOU O PRAZO PARA O EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR PELA ARGUENTE E QUE O PROCESSO PADECE DE NUUDADE INSANÁVEL POR VIOLAÇÃO DAS GARANTIAS DE DEFESA DA TRABALHADORA, PELO QUE DEVERÁ DE IMEDIATO E SEM MAIS SER ARQUIVADO;**

OU, MESMO QUE ASSIM NÃO SE ENTENDA,

b) **QUE A ARGUIDA NÃO PRATICOU NENHUMA DAS INFRAÇÕES POR QUE VEM ACUSADA, ARQUIVANDO-SE DE IMEDIATO O PRESENTE PROCESSO DISCIPLINAR.**

JUNTA: Procuração, 5 documentos

Prova:

Por documentos:

5 (cinco) documentos

Por testemunhas:

- ..., advogado;
- ..., médica de família;
- ..., médica obstetra;
- ..., ...;
- ..., ...

Desde já se requer que a inquirição das três primeiras testemunhas seja marcada com antecedência suficiente a permitir a organização das respetivas agendas de forma a estarem presentes;

Mais se requer que seja admitida a presença dos signatários na inquirição de todas as testemunhas.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres,

adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado

de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.7. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.8. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

2.9. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.11. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo

63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.12. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.13. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- *um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- *a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;*
- *exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- *e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função

típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o

trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.^a Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um

contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

2.15. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe “Competências próprias e de assessoria”, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada de, no decorrer da sua licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ter *realizado* uma viagem ... e não ter dado conhecimento desse facto à entidade empregadora, tendo aquela publicado fotografias na sua rede social - Instagram, onde tem 495 seguidores e entre estes, é seguida no Instagram por colegas, trabalhadores/as da empregadora, e por pais - encarregados de educação - dos alunos e das crianças que frequentam o ... e que tomaram conhecimento da viagem realizada pela arguida.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, com o comportamento indicado, a trabalhadora infringiu os deveres laborais de honestidade, lealdade, o dever de assiduidade, o dever de obediência e o dever de cumprimento do horário de trabalho, previstos no artigo 128º do Código do Trabalho.

2.18. Mais adianta o empregador que, o comportamento da trabalhadora tornou “(...) *impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, incorrendo em justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e das alíneas a), d), f) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho. (...)*”

2.19. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.20. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa,

importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.21. Com efeito, num primeiro ponto, é de referir que se afigura que a nota de culpa não se encontra devidamente circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora – Cfr. n.º 1 do artigo 353.º do CT - inexistindo uma subsunção dos factos ao direito, limitando-se aquela entidade empregadora a alegar que a trabalhadora esteve presente num concerto e que por esse motivo, violou os seus deveres profissionais sem esclarecer de que forma aquele comportamento, implica a violação daqueles deveres, pelo que se afigura que o procedimento é inválido nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 381.º do CT.

Não obstante, ainda que assim não se considerasse,

2.22. Importa aludir que, apesar de se nos afigurar que embora seja do senso comum, que uma mulher que se encontre em situação de gravidez de risco clínico se deva abster de praticar atividades que a sujeitem a esforços e a ambientes de stress, não se afigura que o comportamento da trabalhadora, tendo em conta a resposta à nota de culpa, a forma como decorreu a viagem, o acompanhamento que teve no decorrer da viagem e a opinião da médica obstetra que seguia a trabalhadora arguida, a sujeite a esses esforços ou a coloque nessa situação de stress e/ou acarrete a violação de quaisquer deveres profissionais, ainda que se encontre de licença em situação de risco clínico.

2.23. Neste sentido, afigura-se que a invocada violação dos deveres de deveres laborais de honestidade, lealdade, assiduidade, obediência e o dever de cumprimento do horário de trabalho, se mostra infundada.

2.24. Aliás, ainda que aquele comportamento da trabalhadora se considerasse reprovável e capaz de configurar um ilícito disciplinar - o que não se concebe, mas se admite por mera hipótese académica – afigura-se-nos que aquela conduta não é capaz de preencher a violação dos deveres invocados, senão vejamos:

2.24.1. Quanto à alegada violação do dever honestidade e lealdade não se afigura a sua violação porquanto o dever de lealdade pressupõe que a trabalhadora teria de ter assumido comportamentos de que resultassem situações de perigo para o interesse da entidade empregadora, o que efetivamente não se afigura que tivessem ocorrido.

2.24.2. Quanto à eventual violação do dever assiduidade e de cumprimento do horário de trabalho, não se afigura de que forma a trabalhadora tenha violado tais deveres, porquanto a mesma, apesar de se encontrar ausente do seu posto de trabalho, tal ausência encontrava-se devidamente documentada e justificada, para todos os efeitos legais que decorrem das normas de proteção na parentalidade.

2.24.2. Quanto à alegada violação do dever de obediência é de entender-se que a deslocação da trabalhadora numa viagem de avião, não poderá consubstanciar tal violação, porquanto daquele comportamento a trabalhadora não incumpriu quaisquer ordens e/ou instruções dimanadas de superior hierárquico.

2.24.3. Quanto ao comportamento da trabalhadora, que, segundo entendimento da entidade empregadora demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto, não se afigura tal violação na medida em que a trabalhadora já no decorrer da sua licença de gravidez de risco clínico zelou por tratar de assuntos que se encontravam pendentes, nomeadamente com a elaboração e entrega das avaliações dos alunos.

2.24.4. Quanto às falsas declarações relativas à justificação de faltas, esse será porventura o entendimento da entidade empregadora, contudo, analisada a documentação junta ao processo, nomeadamente os documentos juntos pela trabalhadora arguida, não se afigura, igualmente, qualquer comportamento por parte da trabalhadora que demonstre tal realidade. Ou seja, a entidade empregadora não logrou apresentar qualquer prova, como lhe competia, que a trabalhadora apresentou falsas declarações, limitando-se a alegar tal factualidade, juntando certificados de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de gravidez de risco, que se encontram devidamente assinados por médica.

2.24.5. Por fim, quanto às faltas não justificadas ao trabalho, efetivamente, não assiste qualquer razão à entidade empregadora na medida em que as suas ausências se encontram justificadas, conforme documentação junta ao processo.

2.25. Assim, afastada que está a questão da violação dos deveres da trabalhadora, e a culpabilidade do seu comportamento, importa aferir, se ainda assim, a trabalhadora causou a alegada lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e se prestou as alegadas falsas declarações relativas à justificação de faltas, nos termos do n.º 2 do artigo 351.º e do n.º 4 do artigo 254.º do CT.

2.26. Com efeito, somos de entender que, a entidade empregadora, não logrou apresentar qualquer prova que demonstre o alegado prejuízo em virtude daquele comportamento imputado à trabalhadora.

2.27. De facto, não se compreende como a entidade empregadora faz o necessárionexo-causal entre a presença da trabalhadora numa viagem de avião e a alegada lesão patrimonial séria à empresa. Apesar de a entidade empregadora alegar que houve por parte dos pais – encarregados de educação – descontentamento com o comportamento da arguida, o certo é que a entidade empregadora não demonstrou tal realidade, e que poderia ter feito com a tomada de declarações desses mesmos encarregados de educação, assim, a alegação da entidade empregadora afigura-se totalmente infundada.

2.28. Em face do exposto, não se pode concluir, que os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram do processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensávelnexo causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.29. De referir ainda que nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “*ratio*” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

2.30. Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva

92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ... promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)